Travail et Handicap

GUIDE

TRANSPORT & LOGISTIQUE
HAUTE-NORMANDIE

Quand l'obligation devient **une chance** pour **votre entreprise**

AME
Accompagnement
des Mutations Economiques
TRANSPORT & LOGISTIQUE

Le Comité Normand des Professionnels du Transport (CNPT) et Logistique Seine-Normandie (LSN) se sont engagés à accompagner les entreprises haut-normandes dans leur développement, par un appui dans la mise en place d'une Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC).

Des orientations ont été priorisées, préalablement au lancement d'une démarche GPEC. Parmi celles-ci, notre Branche Professionnelle a souhaité œuvrer efficacement sur le sujet du handicap, en se rapprochant de l'association HANDICIPER et en engageant, une démarche de sensibilisation, d'information et d'accompagnement des entreprises au regard notamment de l'obligation d'emploi des personnes handicapées – telle qu'issue de la Loi du 11 février 2005.

Un plan d'actions précis a ainsi été lancé en 2010 afin de promouvoir l'anticipation des risques d'inaptitudes. Des solutions concrètes ont été proposées et valorisées dans ce guide « Travail et Handicap, Transport et Logistique » haut-normand.

Les objectifs ? Faire tomber les préjugés, inciter les dirigeants à mener une politique de recrutement, de promotion et d'adaptation des conditions de travail, les sensibiliser sur leur capital humain y compris les personnes en situation de handicap. Identifier l'ensemble des acteurs ainsi que les outils pouvant faciliter le travail et la mise en œuvre d'actions dans les PME.

Malheureusement les préjugés persistent et trop souvent encore, la notion de handicap se réduit à l'image du fauteuil roulant ou de la canne blanche. La notion de « handicap » renvoie pourtant à des situations très diverses. Vous aussi, vous pourriez avoir un jour à envisager le maintien dans l'emploi de l'un de vos collaborateurs… ou le vôtre.

En tant que dirigeant ou responsable de PME, vous avez le choix de vivre cette obligation comme une contrainte ou comme une opportunité de développement, en intégrant le handicap dans votre stratégie RH. Cela suppose de connaître les outils de prévention, les organismes spécialisés, les solutions existantes en termes de recrutement, de maintien dans l'emploi ou de sous-traitance et les aides financières correspondantes…

Pour s'y retrouver dans un réseau complexe, nous avons donc choisi d'éditer ce guide pratique et pédagogique. Elaboré sous forme de fiches thématiques actualisables, il est enrichi de témoignages de professionnels locaux, que nous remercions pour leur contribution.

Logistique SEINE-NORMANDIE

Walter Schoch
Président

CNPT

Sébastien Voisin
Co-Président

HANDICIPER

Isabelle Bruel
Directrice

1
- Le handicap : représentations - réalités
- Des chiffres face à des réalités

2 L'obligation d'emploi de travailleurs handicapés

3 Par quoi commencer

4 Maintenir dans l'emploi

5 Recruter

6 Former

7 Réussir l'intégration

8 Sous-traiter avec le milieu protégé ou adapté

9 Conclure un accord ou passer une convention

Contacts Contacts utiles en Haute-Normandie

Aides Les aides à l'emploi et à la formation des travailleurs handicapés

AGEFIPH Comment déposer un dossier de demande à l'AGEFIPH

Le **handicap**
Représentations
Réalités

Vous associez le mot handicap au fauteuil et à l'aménagement qui en découle

Luttez contre les représentations !
Le handicap ne se résume pas au fauteuil roulant !

Ne pas oublier que l'ensemble des troubles moteurs ne concerne que 5 % des situations de handicap.

Le handicap moteur

Plus de 8 millions de personnes parmi lesquelles 370 000 utilisent un fauteuil roulant

Le handicap auditif

Sur les 6 millions de personnes sourdes ou malentendantes, 100 000 utilisent un langage gestuel

Le handicap visuel

1,2 millions de personnes malvoyantes et 65 000 aveugles

Les maladies invalidantes

Respiratoires, digestives, infectieuses, rhumatismales (diabète, cancer, VIH, hyperthyroïdie...)

Le handicap psychique

Peut se traduire par des comportements déroutants pour les autres, car éloignés des conduites convenues et habituelles

La déficience intellectuelle

Difficulté à comprendre et limitation dans la rapidité des fonctions cognitives

Attention, cette vision est encore réductrice : le handicap concerne une grande diversité de situations. On parle de handicap dès qu'une personne présente une déficience et se trouve dans une situation qui limite sa possibilité d'agir. Dans votre entreprise, cela peut, par exemple, se traduire par des restrictions d'aptitude prononcées par votre médecin du travail.

Ainsi dans votre secteur, une personne handicapée peut être :

- Un manutentionnaire malentendant
- Une conductrice qui a mal au dos
- Un cariste diabétique
- Et même un conducteur unijambiste

Il ne s'agit pas de cas d'école, mais de situations existantes dans les entreprises de votre Région.

© Svetlaya - Fotolia.com

© Chlorophylle.eps - Fotolia.com

© minicel73 - Fotolia.com

Des **chiffres** face à des réalités

La première expérience

85 % des handicaps sont acquis après l'âge de 15 ans et entraînent souvent des changements de situation

ATTENTION sur les postes de conducteur et d'exploitation, vous recherchez souvent des personnes ayant de l'expérience or, il est vrai que pour les personnes en situation de handicap, les métiers du transport et de la logistique sont souvent des métiers de reconversion.

Et alors ?

L'expérience professionnelle déjà acquise et la gestion du handicap au quotidien témoignent souvent d'une grande maturité. Le manque d'expérience dans le domaine du transport et de la logistique peut être comblé par un recours à la formation au même titre que tout nouvel arrivant dans le secteur.

Une première expérience pour vous comme pour lui / elle

Vous pouvez accueillir une personne handicapée pour un stage, un contrat de professionnalisation ou d'apprentissage. Si vous le faites, vous allez lui donner la possibilité d'acquérir une première expérience dans votre secteur et disposer d'une main d'oeuvre bien formée. Même si vous ne l'embauchez pas par la suite, vous pourrez bénéficier d'aides et aurez aidé une personne handicapée à se former pour accéder à un emploi.

80 % des handicaps ne sont pas apparents : une réalité invisible

Dépression chronique, diabète, claustrophobie, migraines, allergies, rhumatismes, VIH, cancer, insuffisance cardiaque, lombalgie ou encore épilepsie peuvent conduire à la reconnaissance d'un salarié comme « travailleur handicapé ».

Le dialogue social

Savez-vous que, de peur d'être stigmatisées, les personnes ayant ce type de handicap préfèrent souvent ne pas se déclarer comme travailleurs handicapés. Elles ne peuvent ainsi bénéficier des aides de l'AGEFIPH et vous ne pouvez pas les comptabiliser dans votre déclaration (DOETH).

N'hésitez pas à éditer des plaquettes d'information pour dédramatiser cette démarche.

N'oubliez pas ....
Il existe des associations spécialisées pour le handicap visuel, auditif et moteur qui peuvent vous conseiller sur les aménagements nécessaires au poste de travail.

230 000 personnes deviennent « handicapées » chaque année

Les freins à l'embauche

Nous avons entendu parler des freins à l'embauche et au maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap lors de nos visites en entreprise :

- peur des restrictions par rapport au port de charges,
- rappel de la nécessité de monter et de descendre du camion perçue comme incompatible avec le handicap en général,
- peur d'une mauvaise estimation de l'aptitude par le médecin du travail,
- rappel que les contraintes des clients ne sont pas toujours connues à l'avance,
- crainte que les candidats ne « disent pas tout sur leur handicap »,
- rappel que le métier est un métier isolé et qu'un problème est toujours possible lors d'un déplacement,
- manque d'expérience de la conduite chez les candidats,
- inaccessibilité des locaux pour les postes administratifs...

Des résultats encourageants

Pourtant à l'issue de l'action 2010 :
44 entreprises ont bénéficié d'un état des lieux par rapport à l'emploi des personnes handicapées et 61 % d'entre elles ont souhaité mener des actions.

11 recrutements ont été effectués dont 2 par le biais de contrats en alternance sur les métiers suivants :

- Agents d'exploitation
- Agent d'accueil standardiste bilingue
- Techniciens douane
- Conducteurs

4 situations de « maintien dans l'emploi » ont été détectées et accompagnées par le SAMETH*.
1 stagiaire en situation de handicap a été accueilli pour une durée de 3 mois.
3 projets de sous-traitance ont été mis en place avec des Etablissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT) ou Entreprises Adaptées (EA).

D'autres actions sont en cours de réalisation, par ailleurs, 28 % des entreprises contactées menaient déjà des actions handicap... Et vous ?

Les entreprises qui ont l'expérience de collaborer avec des personnes en situation de handicap soulignent :

- La motivation
- L'assiduité
- L'implication, ils estiment avoir un « retour sur investissement »
- L'existence de moyens de compensation technique remarquables, notamment pour la conduite

*Service d'Appui au Maintien dans l'Emploi des Personnes Handicapées.

L'**obligation** d'emploi de travailleurs handicapés

Avant la loi de 2005, peu d'entre vous étaient concernés par cette obligation

© Jason Stitt - Fotolia.com

Etes-vous concerné ?

→ NON, si votre effectif est inférieur à 20 salariés*

→ OUI, si vous êtes une entreprise d'au moins 20 salariés*

Tous les emplois sont à prendre en compte depuis la loi du 11 février 2005 (même les conducteurs !).

L'obligation d'emploi de travailleurs handicapés se traduit en ***Unités Bénéficiaires (UB)***. Vous devez compter au sein de votre effectif 6 % de travailleurs handicapés. Si ce taux d'emploi n'est pas atteint, il vous manque des UB : vous devez alors vous acquitter d'une contribution auprès de l'AGEFIPH.

Exemple : votre effectif est de 60 salariés en ETP
60x6% = 3,6 UB soit, arrondi à l'entier inférieur, 3 UB
Reportez-vous au guide de remplissage de la déclaration DOETH (Déclaration Obligatoire d'Emploi de Travailleurs Handicapés).

Comment puis-je répondre à mon obligation d'emploi de travailleurs handicapés ?

D'abord en agissant :

- Embaucher directement des bénéficiaires de l'obligation d'emploi et / ou les maintenir dans l'emploi.
- Passer des contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestations avec les établissements du milieu protégé (valable seulement pour 50 % de l'obligation d'emploi).
- Accueillir des stagiaires (à hauteur de 2 % maxi de l'effectif total de l'entreprise).
- Conclure un accord d'établissement, d'entreprise, de branche ou de groupe.

Chaque action menée est convertie en Unités Bénéficiaires. À défaut, vous devez verser une contribution financière à l'AGEFIPH pour chaque unité manquante.

*l'effectif s'entend en Equivalent Temps Plein (ETP)

Comment se calcule votre contribution à l'AGEFIPH ?

Vous versez une contribution financière à l'AGEFIPH pour chacun des bénéficiaires manquants que vous devriez employer...

EFFECTIF DE L'ENTREPRISE	MONTANT PAR BENEFICIAIRE MANQUANT
20 à 199 salariés	400 fois le SMIC horaire
200 à 749 salariés	500 fois le SMIC horaire
750 salariés et plus	600 fois le SMIC horaire
A partir de 20 salariés, quelle que soit la taille	1500 fois le SMIC horaire si aucune action n'a été engagée pendant plus de 3 années consécutives

... et dont le montant peut-être minoré par l'application de **cœfficients de minoration** :

- si vous faites un effort particulier en matière de maintien dans l'emploi ou de recrutement direct (jeunes ou seniors, handicaps lourds, chômeurs longue durée...)
- si vous avez dans votre effectif des **Emplois exigeant des Conditions d'Aptitude Particulières (ECAP)**

Dans le secteur du transport, **les conducteurs routiers et grands routiers, ainsi que les conducteurs transport en commun et quelques autres métiers** sont considérés comme Exigeant des Conditions d'Aptitude Particulières (ECAP).

Définissez d'abord le pourcentage de ces emplois par rapport à l'effectif de l'entreprise. Il minore la contribution AGEFIPH :

- **si vous avez moins de 80 % d'ECAP, un cœfficient de minoration, calculé en fonction du nombre de ces ECAP, est appliqué**
- **si vous avez plus de 80 % d'ECAP, la contribution est égale à 40 fois le Smic horaire par bénéficiaire non employé.**

ATTENTION : la contribution ne peut pas être inférieure à un plancher égal à 50 fois le Smic horaire brut par bénéficiaire non employé.

Vous pouvez déduire de la contribution certaines des dépenses engagées pour favoriser l'accueil, l'accès à la vie professionnelle ou le maintien dans l'emploi des personnes handicapées, mais aussi sensibiliser vos collaborateurs à ces questions, etc.
(cf liste exhaustive dans la note explicative de la déclaration DOETH de l'AGEFIPH).

Dans la limite de 10 % maximum de votre contribution.

Une contribution peu contraignante aujourd'hui peut devenir importante demain :

Préparez-vous ! Anticipez !

Quelles sont les formalités ?

Une déclaration administrative DOETH (Déclaration Obligatoire d'Emploi de Travailleurs Handicapés) est à remplir chaque année et à renvoyer avant le 15 février ; celle-ci recense les Unités Bénéficiaires présentes dans l'effectif de votre entreprise et vous permet de calculer le montant de votre contribution financière à l'AGEFIPH.
Un délai supplémentaire est accordé jusqu'au 28 février si la déclaration est faite par internet.

https://www.teledoeth.travail.gouv.fr/teledoeth

LE HANDICAP :
CONDITION NECESSAIRE... mais pas suffisante !

Ce n'est pas parce qu'une personne est handicapée que vous pouvez l'inscrire dans votre déclaration. Elle doit l'être au regard de la loi. Pour cela, il faut vérifier qu'elle appartienne à une des catégories administratives définies par la loi.

Les catégories administratives :

- Les personnes reconnues travailleurs handicapés par la Commission pour les Droits et l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH ancienne COTOREP). **Elles ont une Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH).**
- Les titulaires de la carte d'invalidité.
- Les titulaires de l'Allocation Adulte Handicapé (AAH).
- Les victimes d'Accident du Travail / Maladie Professionnelle avec une IPP ≥ 10 % et donc titulaires d'une rente.
- Les personnes en invalidité (document de la CPAM).
- Les pensionnés militaires et assimilés, titulaires d'une rente d'invalidité.
- Les pompiers volontaires accidentés et les victimes d'attentats terroristes indemnisées par le Fonds de Garantie des victimes d'attentats Terroristes et autres Infractions (FGTI).

© Monkey Business - Fotolia.com

La DOETH : 5 ans pour revenir en arrière

En cours d'année, vous apprenez que des salariés sont titulaires d'un de ces justificatifs.

Que pouvez-vous faire ?

Vous pouvez revenir sur votre déclaration jusqu'à 5 ans en arrière et demander un remboursement du trop versé.

Comment ?

Envoyez à la DIRECCTE (Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi) de votre département une lettre expliquant votre demande.

La RQTH c'est quoi au juste ?

Autrefois, on parlait de « Reconnaissance COTOREP », mais la COTOREP a été remplacée par la CDAPH qui se réunit dans la Maison Départementale des Personnes Handicapées et délivre la RQTH (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé).

C'est une décision limitée dans le temps (2, 3, 5 ou 10 ans) qui constate que le handicap a un impact sur l'activité professionnelle et qui est renouvelable.

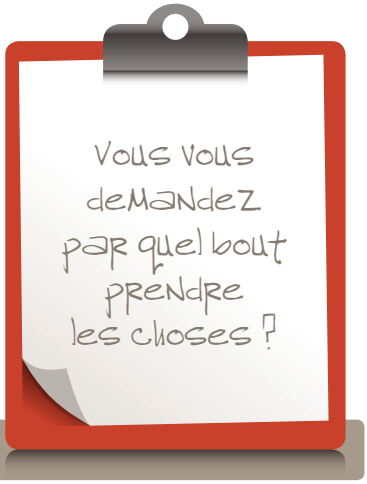
Pour l'obtenir, le salarié constitue un dossier avec l'appui du médecin du travail et de son médecin traitant.

Votre salarié et votre entreprise pourront bénéficier de mesures spécifiques :

- Les aides de l'AGEFIPH pour compenser le handicap au travail.
- Un suivi médical renforcé par le médecin du travail.

© Kadmy - Fotolia.com

Par quoi **commencer**



Demandez un diagnostic de votre situation

En vous adressant au service ALTHER de l'AGEFIPH si votre effectif est inférieur à 250 salariés.
Au-delà de cet effectif, cette prestation est à solliciter directement auprès de l'AGEFIPH qui fera intervenir un consultant spécialisé.
Cette prestation pourra faire l'objet d'un cofinancement de la part de l'AGEFIPH.

Le diagnostic vous aidera à dresser un état des lieux sur :

- Votre niveau de contribution
- Votre stratégie de recrutement
- Votre gestion des situations d'inaptitudes
- Vos opportunités d'emploi à court et moyen termes, etc.

Il vous aidera ainsi à choisir les actions en réponse aux besoins identifiés sous la forme d'un plan d'action comportant un ou plusieurs axes : le recrutement, l'accueil de stagiaires, le maintien dans l'emploi de collaborateurs en risque d'inaptitude ou inaptes, la sous-traitance avec le milieu protégé et adapté, etc.

Sensibilisez l'ensemble de vos collaborateurs

Cela peut passer par :

- Une journée de sensibilisation.
- Des actions dans le cadre de « la Semaine pour l'Emploi des Personnes Handicapées » (pilotée par l'ADAPT et l'AGEFIPH).

Communiquez en interne

- Des affichages sur la visite de pré-reprise, sur les aides de l'AGEFIPH, sur la RQTH...
- Une rubrique dans votre intranet
- Un article dans votre journal interne, à l'occasion d'un recrutement, d'un maintien dans l'emploi ou d'une action de sous-traitance avec le milieu protégé et adapté.
  D'une façon générale : faites connaître vos réussites en interne !

Et lorsque vous recrutez :

Faites savoir au collectif de travail que tout salarié est embauché pour ses **compétences**, qu'il soit handicapé ou non, et que ce n'est pas au détriment de la productivité.

alther
Entreprises & Handicap
la mobilisation utile

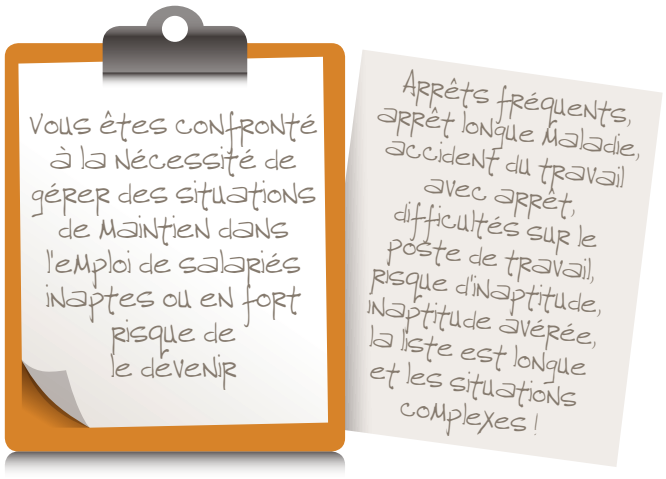
TEMOIGNAGE

ALTHER a permis à l'entreprise de faire un point global par rapport à son obligation d'emploi de personnes handicapées et nous a aussi aidés à dépasser les a priori que nous pouvions avoir en démystifiant le handicap par rapport aux métiers de notre secteur.

Dès qu'une opportunité s'est présentée, nous avons concrétisé avec la signature d'un contrat de professionnalisation pour un jeune qui souhaitait devenir conducteur.

Christian Boulocher
Directeur Général
de Normandie Logistique
Rouen (76)

Maintenir
dans l'emploi


Vous êtes confronté à la nécessité de gérer des situations de maintien dans l'emploi de salariés inaptes ou en fort risque de le devenir
Arrêts fréquents, arrêt longue maladie, accident du travail avec arrêt, difficultés sur le poste de travail, risque d'inaptitude, inaptitude avérée, la liste est longue et les situations complexes !

Contactez le SAMETH de votre département

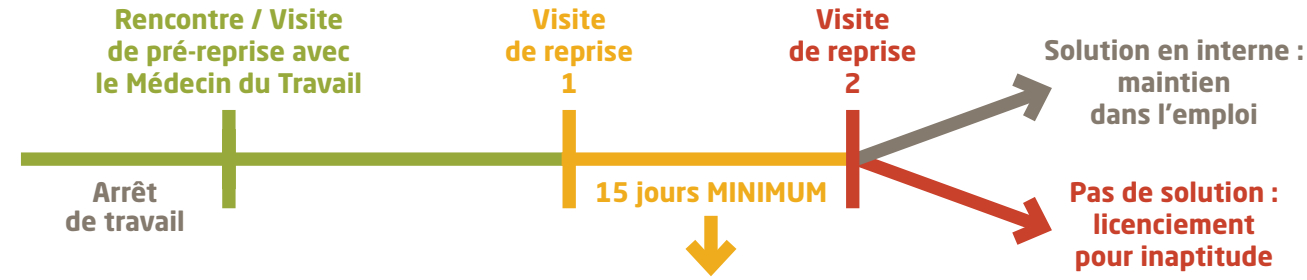
(Service d'Appui au Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés)

sameth
Handicap & Entreprises
solutions actives pour le maintien dans l'emploi

Un service financé à 100% par l'AGEFIPH,
Un regard extérieur à l'entreprise,
Une orientation vers des aides financières,
Un gain de temps pour monter les dossiers administratifs,
L'assurance que toutes les solutions ont été envisagées,

L'appeler rapidement, c'est augmenter les chances de maintien au poste ou de reclassement dans l'entreprise.

Rappel de la chronologie de l'inaptitude de votre salarié


Rencontre / Visite de pré-reprise avec le Médecin du Travail
Visite de reprise 1
Visite de reprise 2
Solution en interne : maintien dans l'emploi
Arrêt de travail
15 jours MINIMUM
Pas de solution : licenciement pour inaptitude

Période optimale pour rechercher des possibilités de maintien dans l'emploi

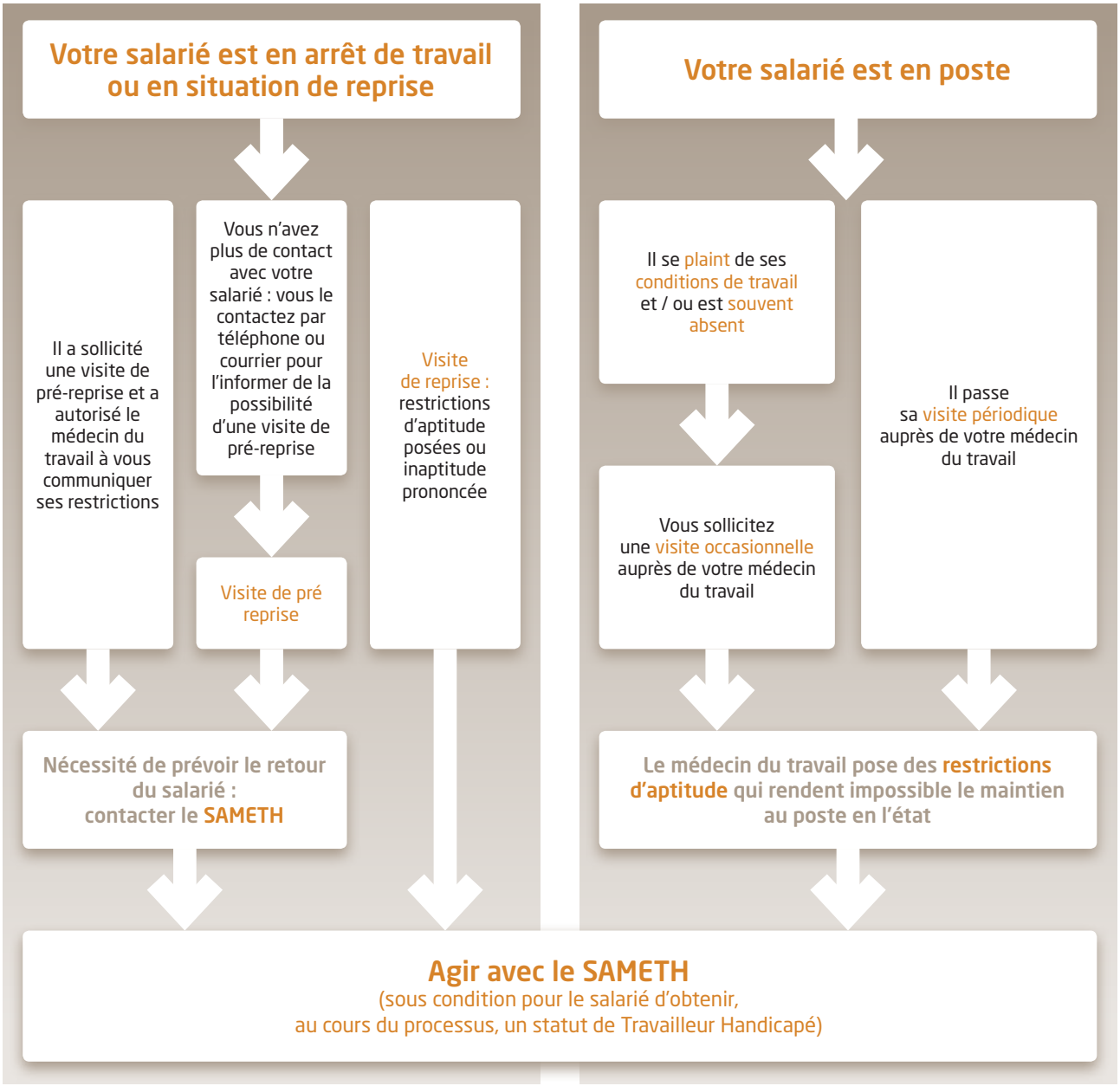
OBLIGATION pour l'employeur de chercher une solution avec son service de santé au travail

Au bout d'un mois après la 2ème visite, vous devez reprendre le versement des salaires (si le licenciement n'a pas eu lieu)

Demandez conseil / intervention auprès de votre service de santé au travail et du SAMETH **LE PLUS TÔT POSSIBLE,** dès le moindre doute !

Le SAMETH peut également intervenir au cours de la procédure d'inaptitude même si vous avez identifié une solution de maintien dans l'emploi. En effet, ne passez pas à côté d'aides existantes, économisez du temps : le service a connaissance des dispositifs en vigueur et peut vous aider à monter des dossiers de demande de financement.

SAMETH : MODE D'EMPLOI


Votre salarié est en arrêt de travail ou en situation de reprise
Il a sollicité une visite de pré-reprise et a autorisé le médecin du travail à vous communiquer ses restrictions
Vous n'avez plus de contact avec votre salarié : vous le contactez par téléphone ou courrier pour l'informer de la possibilité d'une visite de pré-reprise
Visite de pré reprise
Visite de reprise : restrictions d'aptitude posées ou inaptitude prononcée
Nécessité de prévoir le retour du salarié : contacter le SAMETH
Votre salarié est en poste
Il se plaint de ses conditions de travail et / ou est souvent absent
Vous sollicitez une visite occasionnelle auprès de votre médecin du travail
Il passe sa visite périodique auprès de votre médecin du travail
Le médecin du travail pose des restrictions d'aptitude qui rendent impossible le maintien au poste en l'état
Agir avec le SAMETH
(sous condition pour le salarié d'obtenir, au cours du processus, un statut de Travailleur Handicapé)

Agir avec le SAMETH : pour quoi faire ?

Le SAMETH mène des entretiens avec le salarié, l'employeur et le médecin du travail :

- pour analyser, comprendre la situation et proposer, en accord avec tous, des solutions pérennes de maintien dans l'emploi,
- pour monter avec vous les dossiers de demande de cofinancement et vous mettre en lien avec les bons partenaires,
- pour coordonner le projet de maintien et le suivre jusqu'à son terme.

Quelques exemples d'aides pour le maintien dans l'emploi

- **L'aide à l'adaptation des situations de travail** (financement possible de moyens techniques ou organisationnels notamment pour l'aménagement de poste, l'aide à la mobilité, l'aménagement du véhicule de l'entreprise...)
- **La prestation spécifique d'orientation professionnelle** : l'AGEFIPH peut aider la personne handicapée à identifier ses acquis et ainsi lui permettre d'élaborer son projet professionnel
- **RLH** : Reconnaissance de la Lourdeur du Handicap
- **TPT** : Temps Partiel Thérapeutique...

ZOOM sur la Reconnaissance de la Lourdeur du Handicap (RLH)

Votre salarié est en poste et vous constatez que son handicap a une incidence sur la productivité en dépit des aménagements en place.

Vous pouvez solliciter auprès de l'AGEFIPH une Reconnaissance de Lourdeur du Handicap (RLH).

Une fois celle-ci obtenue, vous pourrez bénéficier d'une aide à l'emploi ou minorer d'une unité bénéficiaire le montant de votre contribution AGEFIPH .

Le conseiller SAMETH vous aide à monter le dossier !

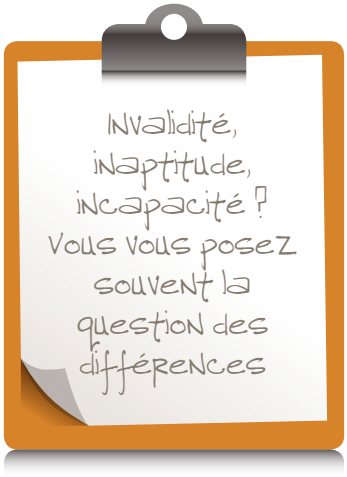
ZOOM sur le Temps Partiel Thérapeutique

Une des aides pratiques au retour dans l'emploi, intéressante pour l'entreprise et son salarié, est la mise en place du temps partiel thérapeutique. Il permet à votre salarié de se réadapter tout doucement à son poste en alternant les périodes de repos où il est en arrêt et les périodes de travail.

Cependant, cet aménagement ne peut être que temporaire : si la santé du salarié ne lui permet pas de revenir à temps complet dans l'entreprise, vous serez peut être confronté à sa mise en invalidité par la Sécurité Sociale. Vous aurez alors la possibilité, avec l'accord du médecin du travail et si l'organisation de l'entreprise le permet, de maintenir votre salarié en poste à temps partiel.

(NB : l'invalidité peut être prononcée sans passer obligatoirement par la phase du temps partiel thérapeutique).

VRAI **ou** FAUX



Inaptitude, invalidité et incapacité : même régime ?

FAUX : l'**inaptitude** est prononcée par le médecin du travail par rapport à un poste de travail, elle est régie par le Code du travail. L'**invalidité** est prononcée par le médecin conseil de la Sécurité Sociale quand il constate une réduction d'au moins 2/3 de la capacité de travail de la personne, elle est régie par le Code de la Sécurité Sociale. L'**incapacité** est également prononcée par le médecin conseil sous forme de taux IPP (Incapacité Partielle Permanente) suite à un accident de travail ou à une maladie professionnelle ; elle est régie par le Code de la sécurité sociale.
L'invalidité et l'Incapacité Permanente Partielle (IPP) supérieure ou égale à 10% procurent, sans autre démarche, à votre salarié, le statut de travailleur handicapé.

Un salarié peut travailler entre la fin de son arrêt de travail et sa visite de reprise ?

VRAI : l'examen de reprise peut avoir lieu quelques jours après le retour du salarié (délai octroyé par le Code du travail de 8 jours maximum). Le salarié peut donc, en effet, reprendre son travail dès la fin de son arrêt de travail. Cependant, c'est la visite de reprise qui met réellement fin à la suspension du contrat de travail. De plus, il est fortement conseillé de ne pas faire reprendre un salarié, qui a été longtemps en arrêt, avant sa visite de reprise.

Les restrictions d'aptitudes posées sont incompatibles avec le poste du salarié, je peux tout de même le réintégrer à son poste?

FAUX : même si vous ne pouvez pas appliquer les préconisations du médecin du travail, vous ne pouvez passer outre et imposer au salarié un poste incompatible avec celles-ci. Le refus d'un tel poste par le salarié ne serait d'ailleurs pas constitutif d'une faute.

Deux solutions : réinterroger le médecin du travail ou faire un recours.

Il n'y a pas de délai pour contester l'avis du médecin du travail ?

VRAI : aucun délai de prescription n'est prévu pour la saisine de l'inspection du travail, cette saisine ne suspend pas le délai d'un mois qui vous est imparti pour la recherche de reclassement ou la mise en place du licenciement du salarié.

Il existe une procédure spécifique en cas d'inaptitude d'origine professionnelle ?

FAUX : la procédure est la même, quelques obligations légales s'y ajoutent comme la consultation des délégués du personnel avant de proposer un reclassement, l'information du salarié par écrit avant d'engager la procédure de licenciement, l'existence d'une indemnité temporaire d'inaptitude versée pendant le délai de reclassement et d'une indemnité légale de licenciement plus élevée.

TEMOIGNAGES

MAINTIEN DANS L'EMPLOI grâce à une BOÎTE DE VITESSES AUTOMATIQUE

L'entreprise ALTV est spécialisée dans le transport alimentaire. En 2007, elle a embauché Monsieur B., reconnu travailleur handicapé, en Contrat Initiative Emploi (CIE), puis en CDI, sur un poste de chauffeur routier. Monsieur B. a été opéré de la hanche et porte une prothèse qui occasionne des douleurs, notamment lors de changements de vitesse ainsi qu'une grande fatigue en fin de journée.

Le Médecin du Travail nous a proposé de travailler avec le SAMETH. Porté par l'association HANDICIPER en Haute-Normandie, le SAMETH, en lien permanent avec le médecin du travail, a voulu rencontrer à la fois l'entreprise et le salarié. Les entretiens ont permis de dégager une solution consensuelle : aménager le véhicule par l'ajout d'une boite de vitesses automatique. Après validation de la solution par le médecin du travail, nous avons contacté nos fournisseurs pour établir plusieurs devis. Le conseiller SAMETH a monté en parallèle un dossier à destination de l'AGEFIPH.

L'AGEFIPH a examiné le dossier et a accordé un financement pour l'acquisition et ***la pose de la boite de vitesses automatique sur le tracteur.***

Grâce à cet aménagement, Monsieur B. a pu être maintenu à son poste. Une année après, revu par le conseiller SAMETH, il s'est déclaré particulièrement satisfait de la solution mise en oeuvre.

Mme VOISIN
Entreprise ALTV
Le Neubourg (27)

MAINTIEN DANS L'EMPLOI grâce à la pose d'une BACHE AUTOMATIQUE

Le SAMETH et le médecin du travail nous ont aidés à trouver une solution technique réaliste avec une aide financière de l' AGEFIPH.

Grâce à la pose d'une bâche automatique, une salariée conductrice routière continue à travailler, en tenant compte de ses restrictions d'aptitude.

Mr LOTHON
Directeur Transports LOTHON
Ecardenville La Campagne (27)

Si le maintien dans l'emploi s'avère impossible dans votre entreprise, pensez au reclassement externe au sein de la branche !

Exemple : un chauffeur livreur a des restrictions d'aptitude ne lui permettant plus de monter et descendre fréquemment de son camion. Il est déclaré inapte à son poste par votre médecin du travail. Après une réflexion sur un nouveau projet professionnel par le biais éventuel d'un bilan professionnel, une reconversion sur un poste de conducteur de transport de voyageurs peut être envisagée après une formation qui lui permettra d'obtenir le permis adéquat.

Nous sommes le relais entre le salarié, l'employeur et le médecin du travail pour trouver des solutions. L'implication particulière des partenaires de la branche a permis à plusieurs reprises des solutions rapides et efficaces.

Alain PARIS - SAMETH 76

Et pour la déclaration AGEFIPH ?

Un maintien dans l'emploi vous apporte 1 UB pour un temps de travail au moins égal à un mi-temps, 0,5 UB en dessous de cette durée.

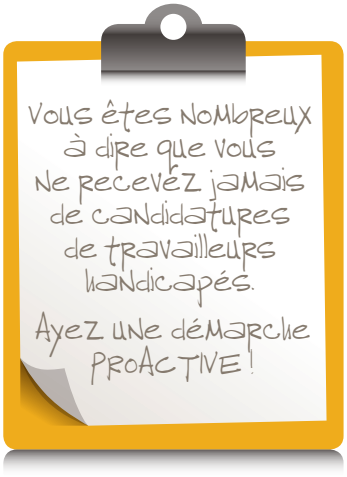
Si votre salarié a plus de 50 ans ou moins de 26 ans vous pouvez bénéficier d'une minoration des unités manquantes de 0,5 UB.

UB = Unité Bénéficiaire

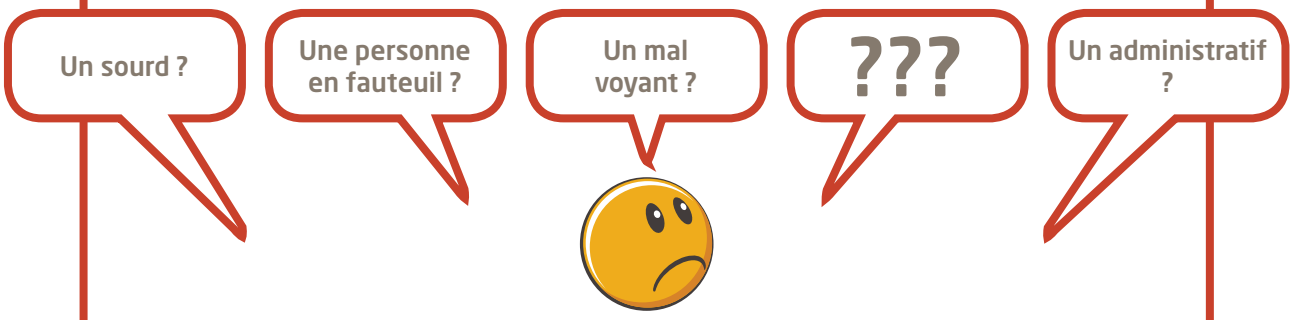
Recruter

CDI, CDD, ALTERNANCE, MISSION D'INTERIM

Tous les contrats sont valorisables
en unités bénéficiaires

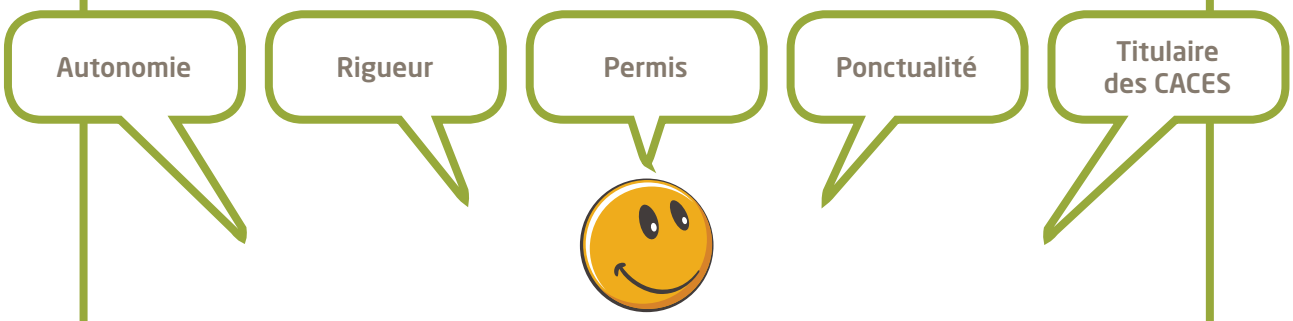

Vous êtes nombreux à dire que vous ne recevez jamais de candidatures de travailleurs handicapés.
Ayez une démarche proactive !

Les mauvaises habitudes



Ne cherchez pas le handicap idéal pour le poste
Libérez-vous de vos préjugés !
Les personnes en situation de handicap ne sont pas cantonnées à des postes administratifs...

Les bons réflexes



Partez des compétences que vous recherchez et ouvrez tous vos postes à cette recherche de candidatures !

Adressez-vous à CAP EMPLOI, POLE EMPLOI, aux Entreprises de Travail Temporaire (ETT)...

L'aménagement technique du poste est nécessaire dans 15 % des situations seulement !

ETT Entreprise de Travail Temporaire

Une mission d'intérim peut vous permettre de tester et de repérer un profil intéressant.

CAP EMPLOI

Etudie vos offres, sélectionne les candidats, veille à l'intégration et mène les actions nécessaires à la compensation du handicap. Si besoin, vous oriente vers les aides financières adéquates.

POLE EMPLOI

L'équipe Transport et Logistique de Pôle Emploi sélectionne les candidats de votre secteur.

Le recrutement d'une personne handicapée ouvre souvent droit à des aides à l'embauche

Savez-vous que de nombreux candidats formés aux métiers du transport et de la logistique sont inscrits à CAP EMPLOI ?

Ex : en 2011, 310* personnes sont en recherche d'emploi sur les métiers de magasinier, cariste, conducteur PL et SPL, préparateur de commandes ou technicien logistique !

Pour que les CAP EMPLOI puissent vous proposer le candidat le plus adapté au métier recherché, et à l'environnement spécifique de votre entreprise, ils peuvent vous faire parvenir **une fiche de poste vous permettant de préciser les contraintes associées au poste de travail.**

Cette fiche vous aidera à poser les bonnes questions, préalables au recrutement d'un collaborateur reconnu travailleur handicapé. Demandez-la !

CAP EMPLOI (Evreux, Le Havre, Rouen-Dieppe)

capemploi ressources handicaps

*Chifrres donnés par les CAP EMPLOI de Haute-Normandie

Vous avez peur de vous tromper de candidat

N'hésitez pas à mobiliser l'Évaluation en Milieu de Travail (EMT) de POLE EMPLOI

Son objectif

L'Évaluation en Milieu de Travail préalable au recrutement vous permet de tester un candidat en situation réelle de travail dans votre entreprise. La durée de cette évaluation peut aller jusqu'à 40 heures sur 5 jours. Un tuteur, collaborateur de l'entreprise, sera chargé de vérifier les compétences du candidat en lui confiant des tâches à réaliser.

Le bénéficiaire conserve son statut de demandeur d'emploi et Pôle Emploi assure sa protection sociale. Il n'est pas salarié de l'entreprise.

A l'issue de l'évaluation, vous pouvez décider de recruter le candidat ou non. Une action de formation préalable au recrutement (AFPR) peut également être proposée, afin d'adapter les compétences du candidat au poste proposé.

Embaucher une personne

- de moins de 26 ans
- de 50 ans et plus
- inscrite à Pole Emploi depuis plus d'1 an

→ vous permet de minorer votre contribution de 0,5 UB

- qui vient du milieu protégé ou adapté
- dont la lourdeur du handicap a été reconnue

→ vous permet de minorer votre contribution de 1 UB

Et pour la déclaration AGEFIPH ?

Une embauche vous apporte 1 UB pour un temps de travail au moins égal à un mi-temps ; 0,5 UB en dessous de cette durée.

Les missions d'intérim sont calculées au prorata du temps passé, c'est l'Entreprise de Travail Temporaire (ETT) qui vous communique le nombre d'UB acquises.

UB = Unité Bénéficiaire

© Andrea Seemann - Fotolia.com

TEMOIGNAGES

SAGA France est implantée sur différents sites sur le territoire national dont trois en Seine-Maritime.

Nous recherchions des préparateurs de commandes pour notre site de Rouen, et nous nous sommes tournés naturellement vers Pôle Emploi qui nous a proposé, notamment, des candidatures de travailleurs handicapés.

Trois d'entre elles ont été sélectionnées.

Nous leur avons proposé dans un premier temps une formation adaptée de 119 heures via un dispositif ***Pôle Emploi****.*

Suite à cette formation, deux personnes ont ainsi été retenues, pour effectuer dans un premier temps, une mission d'intérim de picking.

*L'un des candidats était une jeune femme sourde appareillée, nous avons alors sollicité une aide à la communication auprès de l'****ARIADA*****. Une interprète en langue des signes s'est donc déplacée pour échanger avec la personne concernée et s'assurer que les termes du contrat et les consignes de sécurité avaient été bien comprises.*

Nous avons alors réalisé qu'avec l'ARIADA, nous avions une compétence ressource pour mieux comprendre en quoi consiste la surdité de cette personne. Cela nous a rassurés pour son intégration et nous avons été en mesure de lui proposer de rester dans nos effectifs sous contrat à durée déterminée d'un an à la suite de sa mission d'intérim.

Le responsable d'entrepôt a su adapter sa communication pour collaborer avec la nouvelle salariée et a ainsi entraîné toute l'équipe pour l'accueillir dans les meilleures conditions possibles.

Il s'agit d'une réussite collégiale. ***C'est toute une chaîne de compétences qui a permis de relever le défi.***

Mme DUFOUR
RRH SAGA France
Le Havre (76)

J'ai recruté M. N. en juin 2010 sans savoir qu'il était travailleur handicapé. J'étais à la recherche d'un conducteur de benne.

Je l'ai sélectionné pour ses compétences et son expérience de chauffeur.

J'avais auparavant testé plusieurs candidats qui ne convenaient pas.

L'essai avec M. N. ayant été tout de suite concluant, j'ai décidé de l'embaucher en CDI.

Il m'a dit qu'il avait eu un accident du travail qui avait occasionné un problème de dos et des arrêts de travail dans son dernier emploi.

J'ai donc organisé l'activité de M. N. de façon à ce qu'il fasse essentiellement de la benne sans manutention, l'entretien courant du camion, que sont la vidange et les changements de pneus (peu fréquents) sont aussi faits par les cinq autres salariés.

Il m'a informée que nous pouvions percevoir une aide à l'embauche, ce que j'ignorais totalement. Un conseiller ***CAP EMPLOI*** *s'est déplacé et m'a aidée à monter le dossier pour l'AGEFIPH.*

Aujourd'hui, je suis très satisfaite de mon choix de recrutement, je vais d'ailleurs confier à M. N. un nouveau camion pour qu'il puisse poursuivre son activité dans des conditions optimales.

Mme LEFRANÇOIS
TRANSPORT LEFRANÇOIS
Les Authieux (76)

J'ai une petite entreprise de 5 salariés et j'ai recruté un chauffeur livreur qui s'était retrouvé handicapé suite à une rupture d'anévrisme.

Il y a d'abord eu deux jours d'essai qui ont permis de vérifier l'aptitude à la conduite et le comportement avec la clientèle. Rassuré sur ces deux points, je lui ai proposé un CDI avec un aménagement des horaires de travail. ***CAP EMPLOI*** *m'a alors guidé pour que l'entreprise et le salarié puissent obtenir une aide à l'embauche de la part de l'AGEFIPH.*

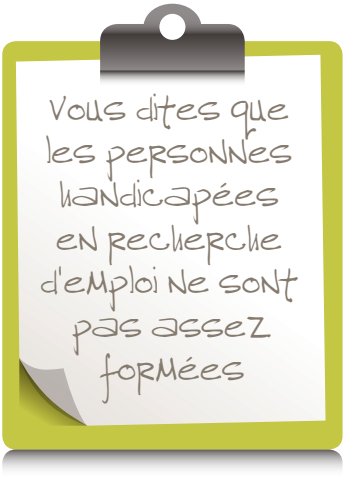
M. JOSSE
Directeur SME TRANSPORT
St Marcel (27)

*Association Régionale pour l'Insertion et l'Accessibilité des Déficients Auditifs (ARIADA)

FORMER

→ La Préparation Opérationnelle à l'Emploi (POE)

→ L'Action de Formation Préalable avant l'Embauche (AFPR)



2 mesures de Pôle Emploi, à votre disposition, pour embaucher après formation, un candidat directement opérationnel

Quelles sont les démarches ?

Vous sollicitez Pôle Emploi pour un recrutement et déposez une offre.
Parmi les candidats présélectionnés, vous identifiez un candidat susceptible d'occuper l'emploi concerné sous réserve de suivre une formation.

La POE et l'AFPR vous permettent d'embaucher, à l'issue d'une formation définie avec vous, un candidat immédiatement opérationnel sur son poste de travail.
La durée de l'action de formation est de 400 heures Maximum.

L'acquisition des compétences pour occuper ce poste peut se faire soit dans votre entreprise via l'organisme de formation interne à votre entreprise, soit dans un organisme de formation externe à votre entreprise. (Numéro de déclaration d'existence obligatoire dans les deux cas).
Vous devez élaborer un plan de formation qui précise :

- Les objectifs pédagogiques et les compétences à acquérir.
- Le lieu de la formation.
- Le contenu et les modalités pratiques de réalisation de la formation.

VOTRE OPCA S'ENGAGE

C'est votre projet qui détermine l'aide mobilisable

VOTRE PROJET		
	Contrat à durée indéterminée	POE*
	Contrat à durée déterminée d'au moins 12 mois	
	Contrat de professionnalisation à durée indéterminée	
	CDD de 6 mois à moins de 12 mois	AFPR
	Contrat de professionnalisation à durée déterminée	
	Contrat de travail temporaire d'au moins 6 mois au cours des 9 mois suivant la formation	

***Actions concernées**
Actions de pré-qualification et actions permettant l'obtention d'une certification, d'un diplôme, d'un titre ou d'une qualification. Votre OPCA Transports peut aussi apporter son expertise dans la mise en œuvre de votre dossier, dans le processus de formation du candidat que vous avez retenu, et participer au coût pédagogique de l'action de formation dans le cadre de la POE.

→ Recourir à la formation par l'alternance

- le Contrat de Professionnalisation,
- le Contrat d'Apprentissage,
- la Période de Professionnalisation.

VOTRE OPCA S'ENGAGE

Avec le Contrat de Professionnalisation

Vous pouvez favoriser l'insertion professionnelle d'une personne en situation de handicap tout en diminuant votre contribution AGEFIPH pour lui permettre d'acquérir :
Un diplôme d'Etat, un titre homologué, une qualification reconnue par une certification inscrite au RNCP, voire une qualification reconnue dans une convention collective nationale.

Pour quelle durée ?
Entre 6 et 24 mois. L'action de formation doit être comprise entre 15 % et 25 % de la durée du contrat (CDD) ou de l'action de professionnalisation (CDI), avec un minimum de 150 heures de formation dans tous les cas de figure. L'accord de branche du 25 novembre 2009 identifie des dérogations à ces durées pour un certain nombre de formations.

Pour quelle rémunération ?
La rémunération perçue par le titulaire du contrat pendant la durée du CDD (ou pendant la période de professionnalisation s'agissant d'un CDI) est variable en fonction de l'âge, du diplôme initial du salarié et de la durée du contrat.

La prise en charge de la formation ?
Depuis la loi du 25 novembre 2009, l'embauche de travailleurs handicapés permet l'obtention de conditions particulières de prise en charge de la formation et du tutorat.
Le contrat doit être conclu :

- en CDI (avec action de professionnalisation)
- en CDD de 6 à 12 mois, 24 mois

Pour plus d'informations, http://www.opca-transports.com

L'AGEFIPH S'ENGAGE
www.agefiph.fr

© endostock - Fotolia.com

© Monkey Business - Fotolia.com

Avec le Contrat d'apprentissage

Embaucher un apprenti, c'est former un professionnel et assurer l'avenir de l'entreprise en transmettant des savoir-faire. L'Etat apporte une aide financière.

Pour quelle durée ?
CDD d'une durée de 1 à 3 ans (selon la nature du diplôme préparé).

Pour quelle rémunération ?
Votre salarié est rémunéré à hauteur d'un pourcentage du SMIC ou du minimum conventionnel (de 25 % à 78 %), selon son âge et l'année d'exécution du contrat.

La prise en charge de la formation ?
La formation d'un apprenti en CFA n'entraîne aucun coût supplémentaire pour l'entreprise (les dépenses de fonctionnement étant financées par la taxe d'apprentissage et par le Conseil Régional).

Avec la période de professionnalisation : former après l'embauche

Les périodes de professionnalisation associent :

- Des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise.
- L'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Avec l'accueil des stagiaires

Donnez une première expérience de vos métiers !

Lorsque la durée est d'au moins 40 heures consécutives, cette action est valorisable au titre de votre obligation d'emploi dans la limite de 2 % de votre effectif.

TEMOIGNAGE

Nous avons eu besoin d'un agent d'exploitation supplémentaire pour une période déterminée dans notre Entreprise qui compte une vingtaine de salariés.

La candidature de M. C. nous a semblé intéressante, son handicap ne demandait aucun aménagement de poste particulier.

Son expérience passée dans différentes entreprises de transport demandait un complément de formation pour le poste d'agent d'exploitation, notamment pour la réglementation et la gestion des conteneurs, nous lui avons donc proposé un contrat de professionnalisation.

Avec l'aide de CAP EMPLOI et HANDICIPER nous avons monté le dossier de demande de contrat qui a été accepté par l'OPCA TRANSPORTS.

Nous espérons que cette nouvelle expérience qualifiante permettra à M. C. de trouver un nouvel emploi rapidement lorsque son contrat sera terminé dans notre Entreprise.

Mme LECOMTE
TRANSPORTS LENOIR
Rouen (76)

Et pour la déclaration AGEFIPH ?

Un salarié en contrat en alternance = 1 UB. N'oubliez pas les minorations qui peuvent être associées !

L'accueil de stagiaire est valorisable au prorata du temps passé.

Nombre d'heures du stage (cf convention de stage) / Durée annuelle du travail applicable dans l'établissement.

Ex : 40 h/1600h = 0,02UB

Vous recherchez des stagiaires et contrats en alternance niveau BAC +2 et supérieur :

contactez la Mission Handicap Universitaire HANDISUP Haute-Normandie

Un partenaire financé par l'AGEFIPH dédié au développement de vos actions d'alternance et de stages :

Le service ALTHER de votre département

Réussir
l'intégration

Pensez intégration dès l'entretien d'embauche

Les points clés de l'entretien

- Présentez la politique de l'entreprise en faveur des personnes handicapées.
- Interrogez le salarié sur ses besoins spécifiques et reliez cela à la politique de l'entreprise. Ne parlez pas de la pathologie qui relève du secret médical, mais des conséquences qui en découlent pour l'exécution des tâches requises par le poste de travail.

Donnant - donnant !

Plus la politique est affichée et réelle, plus les salariés vous font confiance et seront enclins à vous informer de leur statut de travailleur handicapé.

**Pensez à la visite de pré-embauche.
Elle est obligatoire pour un travailleur handicapé.
Elle permet au médecin du travail de valider l'aptitude au poste avant l'embauche.**

Faites le point aux bons moments

A 1 mois*

Il s'agit de faire le point sur l'adéquation entre les exigences du poste et les aptitudes du salarié.
Pensez à aborder le sujet du handicap.

A 6 mois

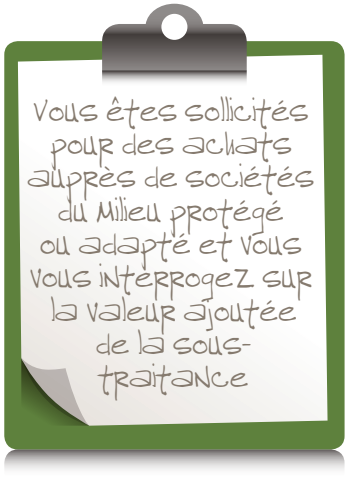
Faire un point sur l'intégration de votre salarié (compétences et aptitudes).

Au moment de l'entretien annuel d'évaluation, le sujet de l'intégration au regard du handicap sera bien sûr systématiquement abordé.

*Dans la mesure où la période d'essai est supérieure à 1 mois, il sera nécessaire de faire un point avant la fin de celle-ci.

Sous-traiter
avec le milieu
protégé ou adapté

Vous pouvez obtenir au maximum, par ce moyen, un nombre d'Unités Bénéficiaires correspondant à 50 % de votre obligation d'emploi.
Exemple : votre effectif est de 60 salariés Equivalent Temps Plein (ETP), votre obligation d'emploi est de 3 UB.
1,5 UB peuvent être valorisées avec de la sous-traitance.


Vous êtes sollicités pour des achats auprès de sociétés du Milieu protégé ou adapté et vous vous interrogez sur la valeur ajoutée de la sous-traitance

2 types de structures

Les **ESAT** (Etablissements et Services d'Aide par le Travail, autrefois appelés CAT) sont des établissements médico-sociaux et éducatifs qui accueillent des personnes orientées par la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH).

Les **Entreprises Adaptées** (EA) appelées autrefois Ateliers Protégés, sont des entreprises comme toutes les autres, mais elles emploient au moins 80 % de travailleurs handicapés.

Comment travailler avec ces structures ?

Le contrat de prestation de service

Les prestations de service se font directement au sein de votre entreprise.
ou
Vous confiez une activité au prestataire qui la réalisera pour vous au sein de son établissement.

Le contrat de fournitures

Vous effectuez des achats auprès de ces établissements.

La mise à disposition de travailleurs handicapés

L'activité, objet de la mise à disposition, doit concerner le cœur des métiers de votre entreprise. La mise à disposition est limitée dans le temps (2 ans maximum pour les ESAT et 1 an maximum pour les EA) et a pour but de favoriser l'épanouissement et de développer la capacité d'emploi des travailleurs handicapés.

ATTENTION !

Le coût des matières premières est déduit de votre facture pour le calcul des unités bénéficiaires, privilégiez donc les activités qui généreront de la main d'œuvre.

En pratique

Vous achetez des fournitures pour un **total de 2500 €**
70 % de ce coût correspond aux matières premières **soit 1750 €**

Formule de calcul pour trouver le nombre d'unités bénéficiaires (UB) :
2500 - 1750 / 2000 X SMIC horaire brut* = nombre d'UB
750 / 18 000 = 0,04 UB

Vous achetez une prestation de service pour un **total de 2500 €**
et il n'y a **pas de coût** de matières premières

Formule de calcul pour trouver le nombre d'unités bénéficiaires (UB) :
2500 / 2000 X SMIC horaire brut = nombre d'UB
2500/ 18 000 = 0,13 UB

*** SMIC horaire brut 2011 = 9€**

Quelques exemples

- Gestion des espaces verts
- Blanchisserie
- Entretien de vos locaux
- Conditionnement
- Mailing
- Picking sur site
- Démantèlement informatique
- Traiteur...

Et pour la déclaration AGEFIPH ?

La facture est convertie en unités bénéficiaires.

Ce décompte vous est transmis par le prestataire à la fin de l'année.

Comment faire ?

Consultez la liste des établissements du milieu protégé ou adapté :

www.gesat.fr

http://www.agefiph.fr/Base-secteur-protege-et-adapte

TEMOIGNAGES

SOUS-TRAITER SA COLLECTE DE PAPIERS

Créée en 1968, l'agence d'Oudalle (115 salariés), intégrée au groupe De Rijke en 2002, est spécialisée dans le transport entre la Grande Bretagne et la France. Elle a développé plusieurs activités annexes : traction de conteneurs, transit, stockage et manutention.

Afin de mettre en place un nouveau mode de recyclage de ses déchets, qui étaient jusqu'à présent déposés dans une benne puis détruits par enfouissement, l'entreprise avait étudié un projet de recyclage des déchets.

Cependant celui-ci s'était avéré très contraignant pour les exploitants : ni plastique (couverture), ni métal (agrafes), ni papier carbone, ni carton.

Grâce aux conseils d'HANDICIPER qui a proposé les services d'un ESAT, il n'y a plus de pré-triage pour les utilisateurs.

Ainsi pour un tarif raisonnable, l'entreprise fait aujourd'hui plusieurs gestes forts :

- *un geste écologique, en recyclant le papier et donc en réduisant le volume de déchets de papier à détruire,*
- *un geste humanitaire et social en donnant du travail à des entreprises œuvrant dans l'insertion professionnelle de personnes handicapées et en menant une importante action de développement durable, avec tout le personnel,*
- *et enfin, un geste économique en réduisant fortement le coût de la destruction des papiers et sa contribution AGEFIPH.*

M. DEGARDIN
De Rijke OUDALLE

POSTE D'AGENT DE QUAI

Partant de la volonté du Directeur Général Délégué de l'entreprise GEODIS - CALBERSON, Monsieur Patrick VERHAEGHE, d'intégrer un travailleur handicapé au sein de ses effectifs, le S.A.T HORS LES MURS « LE ROBEC » a conclu une convention de stage pour valider le projet professionnel d'un travailleur handicapé, déficient intellectuel, sur un poste d'agent de quai. Un travail préalable en partenariat avec l'entreprise a permis de repérer le candidat ayant les compétences et les aptitudes nécessaires à ce poste.

Une présentation détaillée du profil de la personne (compétences, aptitudes et handicap) a permis aux salariés de l'entreprise d'adapter les moyens de communication et les consignes de travail.

Par ailleurs, un suivi régulier par l'équipe du S.A.T, permet une évaluation de la situation et la validation d'une méthodologie d'apprentissage dans les tâches qui sont ou seront confiées à ce stagiaire.

L'encadrement bienveillant des collègues de travail ainsi que de Monsieur VERHAEGHE a favorisé l'intégration de la personne au sein de l'entreprise et a levé les a priori sur la déficience intellectuelle. Une mise à disposition est envisagée dans le but d'une intégration pérenne de cette personne au sein de l'entreprise.

GEODIS CALBERSON
St Etienne-du-Rouvray (76)

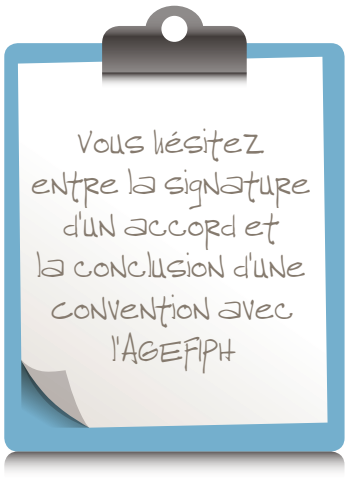
ENTRETIEN D'ESPACES VERTS

Depuis plusieurs années, nous confions la gestion de nos espaces verts à un ESAT du secteur.

Une équipe encadrée se déplace avec le matériel nécessaire et nous sommes très satisfaits de cette collaboration.

M. SAINT-OUEN
Directeur des TRANSPORTS SAINT-OUEN
Criquebeuf-sur-Seine (27)

Conclure un **Accord** ou passer une **Convention**



L'Accord

Conclu entre la Direction et les partenaires sociaux, l'Accord :

- **définit la stratégie globale,**
- **chiffre des objectifs précis (embauche, maintien, reclassement, sous-traitance),**
- **engage l'entreprise pour une durée de trois ans (en général).**

L'Accord permet le principe de péréquation, toutes les personnes bénéficiaires de la loi employées dans l'entreprise sont décomptées, qu'elles travaillent dans des établissements assujettis ou non.

Si cet Accord est agréé par la DIRECCTE (Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi), il permet à l'entreprise de satisfaire à son obligation d'emploi pour la durée de sa mise en œuvre.

Dans ce cas :
La contribution à l'AGEFIPH est directement affectée au budget de l'Accord et donc gérée de façon autonome par l'entreprise.

Comment faire ?

Demander un diagnostic approfondi de votre situation

Celui-ci est établi par un consultant extérieur et peut faire l'objet d'un cofinancement de la part de l'AGEFIPH. Cette analyse quantitative et qualitative constitue donc un préalable à la mise en place d'une politique d'emploi. Vous pourrez ainsi cerner :

- Les problématiques rencontrées en matière d'emploi, de maintien dans l'emploi.
- Les enjeux, les objectifs, les freins, les représentations du handicap par les salariés et les divers acteurs de l'entreprise.

Impliquer les partenaires sociaux dans la démarche

Le cadre de négociation s'établit également en amont avec l'administration locale du travail : la DIRECCTE.
La décision de conclure un accord et le choix des actions à mettre en place sont liés à la situation de l'entreprise. Or, l'appréciation des autorités administratives ainsi que la décision d'agrément dépendent de l'examen de la situation de l'entreprise. Cet état des lieux permet aux autorités administratives d'être éclairées quant aux motivations et aux objectifs de l'entreprise.

Ainsi cette étape nécessite des échanges et des débats avec la DIRECCTE.

Le suivi

Le suivi des accords est effectué soit par une commission créée pour l'occasion, soit par le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) ou par les syndicats. Les réunions peuvent avoir lieu sur le plan national ou sur chaque site.

Afin d'optimiser le suivi, il est important de prendre en compte les points suivants :

- Impliquer régulièrement managers opérationnels et IRP (pas uniquement en fin d'année).
- Prévoir des sessions d'information régulières pour l'ensemble des salariés.
- Définir des indicateurs en amont (recrutement, maintien dans l'emploi, sous-traitance...).

NB : conclure un accord agréé suppose que l'entreprise soit déjà en mesure de traiter le sujet du handicap de façon autonome. En effet, lorsque l'accord est agréé, l'entreprise a un accès plus restreint aux aides de l'AGEFIPH.

La convention AGEFIPH

Une solution intermédiaire consiste à signer, entre la direction de l'entreprise et l'AGEFIPH, une **convention de politique d'emploi.**

Celle-ci permet d'impulser et de dynamiser la mise en œuvre d'une politique d'emploi en s'appuyant sur des objectifs précis et réalistes, fixés avec l'AGEFIPH.

L'AGEFIPH finance les coûts de mise en oeuvre du plan d'action. L'entreprise peut continuer à mobiliser les aides de l'AGEFIPH dans le cadre de son programme d'intervention.
Une convention est limitée dans le temps
(en 2010, la durée de la convention est de un à deux ans)
(Source : AGEFIPH).

TEMOIGNAGE

SDV Logistique Internationale est une filiale de Bolloré, groupe industriel diversifié et indépendant, figurant parmi les ***10 premiers groupes mondiaux de transport et de logistique. Le transport intercontinental*** *maritime et aérien est historiquement au cœur du métier de SDV LI.*

SDV LI entreprend de nombreuses actions en faveur de l'emploi des personnes handicapées : recrutement, formation, maintien dans l'emploi avec reclassement, sous-traitance avec le secteur protégé ou adapté.

Au travers de cet engagement SDV LI :

- *affirme la démarche emploi-handicap comme un acte de management : accueillir et intégrer la différence, rester à l'écoute de ses équipes, accompagner et gérer les ressources humaines dans toutes les situations, mieux prendre en compte la problématique de la santé au travail,*
- *améliore sa réponse aux obligations légales,*
- *tient compte de la diversité de la société en privilégiant toujours la personne selon ses compétences.*

Par cette démarche, SDV LI s'associe aux engagements sociétaux de ses principaux clients et répond à leurs exigences en matière de développement durable et d'éthique.

Depuis mars 2009, SDV LI a formalisé un plan d'action opérationnel ambitieux en signant une convention nationale avec l'AGEFIPH, association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées. SDV LI s'engage à mener à bien plusieurs initiatives :

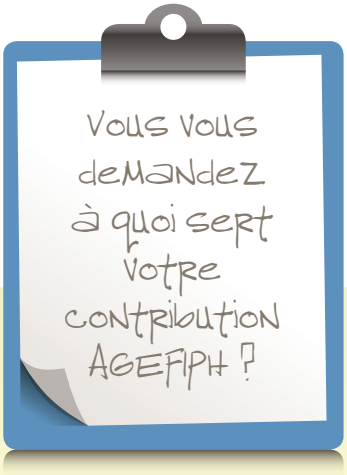
- *intégrer des travailleurs handicapés,*
- *accueillir en contrat d'alternance des personnes en situation de handicap,*
- *former et accompagner les acteurs de la politique handicap,*
- *communiquer en interne auprès des managers et de l'ensemble des salariés pour expliquer et relayer la démarche emploi-handicap,*
- *enrichir le recrutement de candidats handicapés en faisant appel aux structures spécialisées, aux sites internet dédiés et en participant aux manifestations afférentes,*
- *favoriser le maintien dans l'emploi et le reclassement des collaborateurs en situation de handicap ou en passe de le devenir,*
- *élargir la politique d'achats aux Établissements de Service et d'Aide par le Travail (ESAT) et aux Entreprises Adaptées (EA).*

SDV LI agit ainsi en pionnier au sein du Groupe Bolloré en ce qui concerne l'emploi des personnes handicapées.

M. BECHETOILLE
REFERENT HANDICAP SDV LI

L'AGEFIPH

agefiph
ouvrir l'emploi
aux personnes handicapées



L'AGEFIPH (Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées) est née avec la loi du 10 juillet 1987 instaurant une obligation d'emploi de personnes handicapées. Elle perçoit et gère les contributions des entreprises qui satisfont partiellement ou pas du tout à cette obligation d'emploi.

Sa mission est de favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi de personnes handicapées dans les entreprises privées.

Pour ce faire, l'AGEFIPH apporte aux personnes handicapées et aux entreprises des aides financières et des services mis en œuvre par des réseaux de partenaires sélectionnés par ses soins.

Les principaux services aux entreprises financés par l'AGEFIPH

alther Entreprises & Handicap : la mobilisation utile

Un service d'information sur l'obligation d'emploi vous offrant la possibilité de bénéficier d'un diagnostic (entreprises de moins de 250 salariés) et d'un accompagnement pour la réalisation de vos actions. L'appui à tous vos projets de recrutement en alternance et d'intégration de stagiaires handicapés.

sameth Handicap & Entreprises solutions actives pour le maintien dans l'emploi

Service d'Appui au Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés.
Un service pour vous aider à identifier et à mettre en œuvre des solutions pour maintenir dans l'emploi vos salariés inaptes ou en risque d'inaptitude à leur poste de travail.

capemploi

Un service pour vous aider à recruter des personnes handicapées après avoir analysé vos postes, pour vous conseiller sur les aides à l'embauche et à la formation.

Un principe : la compensation du handicap en fonction des situations

L'AGEFIPH peut apporter une aide à la formation, des aides techniques, des aides à l'embauche et bien d'autres encore, ... par exemple :

- Si un camion doit être aménagé, l'AGEFIPH aidera à l'achat d'une boîte automatique mais pas à l'achat du camion (qui est nécessaire à tout salarié).
- S'il faut acquérir du matériel informatique : l'AGEFIPH pourra prendre en charge un logiciel ou une souris ergonomique (par exemple), en fonction de ce qui devra être adapté, mais pas l'ordinateur entier (qui est nécessaire à tout salarié occupant un emploi similaire).

D'autres prestations sont également mobilisables, pour les consulter : www.agefiph.fr

Contacts utiles en Haute-Normandie

AFT-IFTIM Organisme de formation de la branche Rouen - Montivilliers
125, rue de Paris – 76800 Saint Etienne du Rouvray
Tél : 02 35 66 67 28
www.aft-iftim.com

CNPT Comité Normand des Professionnels du Transport
66 quai de Boisguilbert - BP 4032 - 76021 Rouen cedex 3
Tél : 02 35 15 65 90 - Fax : 02 35 88 83 19
tlf-normandie@e-tlf.com
transregion@wanadoo.fr

FNTR HAUTE NORMANDIE Fédération Professionnelle
109-111 Cours Clémenceau - BP 1116
76175 Rouen cedex
Tél : 02 35 73 37 65 - Fax : 02 35 73 48 69
transregion@wanadoo.fr

GROUPE PROMOTRANS HAUTE-NORMANDIE Organisme de formation de la branche
Quai de Gironde - 76600 Le Havre
Tél : 02 35 25 44 16 - Fax : 02 35 25 44 22
www.promotrans.fr

LSN Logistique Seine-Normandie
Rouen
Pépinière d'entreprises du Madrillet
50 rue Ettore Bugatti -76800 Saint-Etienne-du-Rouvray
Tél : 02 76 30 50 84 - Fax : 02 35 65 78 79
www.logistique-seine-maritime.com
Le Havre
Siège : l'Albatros
Esplanade de l'Europe - 76600 Le Havre
Fax : 02 76 40 80 04
karine-thirel@logistique-seine-normandie.com
www.logistique-seine-normandie.com

OPCA TRANSPORTS
80 Rue Michel-Richard Delalande - 76000 Rouen
Tél : 02 32 91 08 07
normandies@opca-transports.com

TLF NORMANDIE Fédération Professionnelle
66 Quai de Boisguilbert - BP 4032 - 76021 Rouen cedex 3
Tél : 02 35 15 65 90 - Fax : 02 35 88 83 19
tlf-normandie@e-tlf.com

USTRN-OTRE Fédération Professionnelle
Lillebonne
md-duclos@orange.fr

ALTHER Information, conseil auprès des entreprises de moins de 250 salariés. Appui à la mise en œuvre de contrats en alternance et de stages (toute entreprise)
En Seine-Maritime
26 rue Alfred Kastler - 76130 Mont-Saint-Aignan
Tél : 02 35 12 62 62 - Fax : 02 35 60 07 26
contact-alther76@solutionshandicap76.org
Dans l'Eure
30 rue Jacquard BP 581 - 27035 Evreux cedex
Tél : 02 32 28 74 21 - Fax : 02 32 23 22 58
contact-alther27@actheure.org

CAP EMPLOI Recrutement, aide à l'intégration
Dans l'Eure
4, place Alfred de Musset - 27000 Evreux
Tél : 02 32 28 43 64 - Fax : 02 32 28 74 29
contact@capemploi27.com
Rouen/Dieppe
20, place Henri Gadeau de Kerville - 76100 Rouen
Tél : 02 35 03 74 68 - Fax : 02 35 03 96 89
contact.rouen@capemploirouendieppe.net
Le Havre
34, rue Gustave Lennier - 76600 Le Havre
Tél : 02 35 22 71 21 - Fax : 02 35 43 52 81
secretariat@capemploi76lehavre.com

DELEGATION AGEFIPH NORMANDIE
Les Galées du Roi - 30 rue Gadeau de Kerville
76107 Rouen cedex
Tél : 0 811 37 38 39 - Fax : 02 32 81 94 81
www.agefiph.fr

HANDICIPER
26 rue Alfred Kastler - 76130 Mont-Saint-Aignan
Tél : 02 35 12 62 62 - Fax 02 35 60 07 26
handiciper@handiciper.org
www.handiciper.org

HANDISUP Mission universitaire Handicap
Maison de l'Université (2e étage)
76821 Mont-Saint-Aignan cedex
Tél : 02 32 76 92 52
secretariat@handisup.asso.fr

MDPH Maison Départementale des Personnes Handicapées
En Seine-Maritime
13, rue Poret de Blosseville - 76100 ROUEN
Téléphone indigo : 0 825 076 776 - Fax : 02 35 62 85 58
mdph@cg76.fr
Dans l'Eure
Tour Aulne, Place Kennedy - B.P 35/39 - 27035 Evreux cedex
Tél : 02 32 31 96 13 - Numéro Vert : 0 800 881 605 -
Fax : 02 32 31 95 83
mdph.eure@cg27.fr

POLE EMPLOI PLATEFORME TRANSPORT ET LOGISTIQUE
Equipe professionnelle Transport et Logistique
1ter, rue Ernest Renan – 76800 Saint-Etienne-du-Rouvray
Tél : 02 32 95 91 20 – Fax : 02 32 95 91 29

SAMETH Service d'Appui au Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés
En Seine-Maritime
26 rue Alfred Kastler - 76130 Mont-Saint-Aignan
Tél : 02 35 12 62 62 - Fax : 02 35 60 07 26
sameth76@sameth76.org
Dans l'Eure
30 rue Jacquard BP 581 - 27035 Evreux cedex
Tél : 02 32 28 30 87 - Fax 02 32 23 22 58
sameth27@sameth27.org

Les aides à l'emploi et à la formation des travailleurs handicapés au 01/01/2012

CONTRAT	AGEFIPH	ETAT / REGION	OPCA TRANSPORTS	POLE EMPLOI
CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION Durée de 6 mois à 12 mois	*Forfait de 1 000 €* contrat de 6 mois *Forfait de 2 000 €* contrat de 12 mois	*Exonération de cotisations patronales*	Prise en charge de **15 € de l'heure** pour les coûts pédagogiques **La différence entre 15 € et le taux de prise en charge du coût pédagogique est attribuée à votre entreprise** **Possibilité d'aide à la fonction tutorale de 230 à 345 € par mois sur 6 mois**	Aide forfaitaire à l'employeur sous conditions www.pole-emploi.fr
CONTRAT D'APPRENTISSAGE Durée de 1 à 3 ans Pas de limite d'âge		*Crédit d'impôt de 2 200 €* *Exonération totale des cotisations salariales quelle que soit la taille de l'entreprise* Indemnité compensatrice forfaitaire versée par la Région qui en détermine le montant **(minimum 1 000 € par an)**		

MESURES	AGEFIPH	ETAT / REGION	OPCA TRANSPORTS	POLE EMPLOI
PERIODE DE PROFESSIONNALISATION			Prise en charge de **15 € de l'heure** pour les coûts pédago-giques **La différence entre 15 € et le taux de prise en charge du coût pédagogique est attribuée à votre entreprise**	
AFPR Action de Formation Préalable avant l'embauche				Aide maximale de 5 € net par heure pour une formation interne, dans la limite de 2 000 €
POE Préparation Opérationnelle à l'Emploi			Co-financement des formations professionnelles dans la limite des coûts réels et dans la limite de 400h de formation (sur la base des taux horaires fixés de la filière « profession-nalisation »)	Aide maximale de 8 € net par heure de formation externe, soit 3 200 € au maximum pour 400h de formation
Aide à l'Insertion Professionnelle (AIP) CDD d'au moins 12 mois CDI Pour le recrutement d'une personne remplissant au moins un des critères suivants : • être agé de 50 ans et plus • demandeur d'emploi ayant travaillé 6 mois dans les 24 mois précédant son recrutement • sortant du secteur protégé	Aide de 2 000 € pour un temps plein 1 000 € pour un temps partiel (minimum 16h)			
Aide à la pérennisation du contrat de professionnalisation Embauche sans délai suite au contrat de professionnalisation en CDD supérieur ou égal à 12 mois ou CDI	Aide de 2 000 € pour un temps plein 1 000 € pour un temps partiel (minimum 16h)			

ATTENTION

Toutes les aides proposées par l'AGEFIPH sont attribuées dans la limite des fonds disponibles et sur prescription d'un de ses partenaires. Consultez le portail AGEFIPH pour une actualisation des aides : www.agefiph.fr

Comment
déposer un **dossier**
de demande d'aide à l'AGEFIPH

Pour déposer une demande d'aide à l'AGEFIPH, vous devez compléter un dossier.
Il existe **deux types de dossiers en fonction du type d'aide que vous sollicitez.**

<table>
<tr><th>DOCUMENT ADMINISTRATIF</th><th>Pour quoi ?</th><th>Délai maximal de transmission</th><th>Destinataire</th></tr>
<tr><td rowspan="2">LE DOSSIER DE DEMANDE DE PRIME A L'INSERTION</td><td>Prime à l'insertion</td><td>3 mois après l'embauche</td><td>CENTRE DE TRAITEMENT AGEFIPH

TSA 30001
41013 BLOIS CEDEX</td></tr>
<tr><td>Aide à l'apprentissage

Aide au contrat de professionnalisation</td><td>6 mois après l'embauche</td><td rowspan="2">AGEFIPH NORMANDIE

Les Galées du Roi
30 rue Gadeau de Kerville
76107 ROUEN cedex</td></tr>
<tr><td>LE DOSSIER DE DEMANDE DE SUBVENTION</td><td>Toute autre demande :

aménagement de poste, diagnostic, conseil...</td><td>Avant la réalisation de l'action</td></tr>
<tr><td>SUIVI DE VOTRE DOSSIER</td><td colspan="3">Le numéro attribué à votre dossier de demande d'aide vous sera adressé par courrier. Dès réception, vous pourrez suivre l'état d'avancement de votre dossier sur le site AGEFIPH :

www.agefiph.fr</td></tr>
</table>

CONTACTEZ-NOUS

Karine Thirel
02 76 30 50 84

Magali Bonnecarrere
02 35 15 65 90

Florence Charrier
02 35 12 62 62

Ce guide a été réalisé par le Comité Normand des Professionnels du Transport et Logistique Seine-Normandie, en collaboration avec l'association HANDICIPER, dans le cadre du programme Accompagnement des Mutations Economiques (AME) financé par la DIRECCTE et issu du Contrat de Projet Etat Région 2007-2013.

Nous remercions l'ensemble des professionnels, l'OPCA Transports, l'AFT IFTIM, PROMOTRANS, les CAP EMPLOI de Haute-Normandie ainsi que les services du SAMETH, qui ont participé activement au déploiement de l'action et contribué à la rédaction de ce document.

L'ensemble des partenaires entend poursuivre la dynamique engagée et le travail de collaboration initié dans le cadre du programme AME.

Avec la collaboration de l'OCPA

Avec le soutien de l'Etat

agicom - ROUEN B 347 686 539 (11/11) - Document non contractuel - Crédits photos : © Barbara Noskovski, endostock, Monkey Business - fotolia.com